

Standardy środowiska pracy w łańcuchu dostaw

Spis treści

Nasze standardy	1
Monitorowanie zgodności ze standardami	1
1. Prawa podstawowe zgodne z wytycznymi ONZ (UNGP)	2
2. Systemy zarządzania	2
3. Swoboda wyboru zatrudnienia	2
4. Swoboda zrzeszania się	2
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy	3
6. Praca dzieci i młodocianych	3
7. Wynagrodzenie i świadczenia dodatkowe	3
8. Godziny pracy	3
9. Dyskryminacja	4
10. Stałe zatrudnienie	4
11. Odpowiedzialna rekrutacja	4
12. Podwykonawstwo i praca z domu	5
13. Surowe lub niehumanitarne traktowanie	5
14. Prawo do wykonywania pracy	5
15. Ochrona środowiska	5
16. Etyka biznesowa	5

Standardy środowiska pracy w łańcuchu dostaw

Firma Kingfisher zobowiązała się do przestrzegania podstawowych praw pracowników w całym swoim łańcuchu dostaw, zgodnie z międzynarodowymi porozumieniami dotyczącymi praw człowieka i praw pracowniczych. Opracowane przez firmę Kingfisher standardy środowiska pracy w łańcuchu dostaw określają normy, których muszą przestrzegać wszystkie przedsiębiorstwa w naszym łańcuchu dostaw. Dzięki temu mamy pewność, że przestrzegamy praw człowieka, tak jak to opisują nasze zasady w tym zakresie (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

Nasze standardy

Standardy środowiska pracy w łańcuchu dostaw firmy Kingfisher określają nasze minimalne wymagania w zakresie stosowanych praktyk i środowiska pracy. Są one zgodne z podstawowym kodeksem Ethical Trading Initiative (ETI) i podstawowymi konwencjami MOP dotyczącymi praw pracowników. Ponadto zachowujemy zgodność z wszelkimi dodatkowymi wymogami wskazanymi w standardach audytowych ustanowionych przez organizacje Sedex¹ i Amfori BSCI.

Monitorowanie zgodności ze standardami

Zgodnie z naszą polityką dotyczącą praw człowieka (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy) zobowiązaliśmy się do monitorowania działań naszych dostawców, aby móc wyeliminować najważniejsze czynniki ryzyka. Staramy się korzystać z narzędzi do monitorowania, które umożliwiają nam niezależną ocenę działań dostawców. Obecnie korzystamy z rozwiązań Sedex Amfori BSCI i EcoVadis w przypadku dostawców towarów przeznaczonych do odsprzedaży oraz rozwiązań EcoVadis w przypadku dostawców towarów nieprzeznaczonych do odsprzedaży.

Szczegółowe informacje na temat naszych wymagań dotyczących etycznej oceny i audytu znajdują się w wytycznych dla dostawców w zakresie etycznego zaopatrzenia (www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines).

¹ Nasze standardy środowiska pracy w łańcuchu dostaw są zgodne z wymaganiami Kodeksu w wersji SMETA 6.1 (z maja 2019 roku). Wymagania te obejmują podstawowy kodeks Ethical Trading Initiative (ETI) i dodatkowe elementy uzgodnione na forum interesariuszy organizacji Sedex.

1. Prawa podstawowe zgodne z wytycznymi ONZ (UNGP)

- Przedsiębiorstwa są zobowiązane do przyjęcia zatwierdzonej na najwyższym poziomie polityki w zakresie ochrony praw człowieka oraz zapewnienia ich poszanowania przez wszystkie zaangażowane strony, w tym własnych dostawców.
- Każde przedsiębiorstwo powinno wyznaczyć osobę odpowiedzialną za wdrażanie norm dotyczących praw człowieka.
- Przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować interesariuszy oraz określić skutki swoich działań i inne kluczowe kwestie.
- Przedsiębiorstwa muszą oceniać bezpośredni, pośredni i potencjalny wpływ swoich działań na prawa człowieka interesariuszy.
- W przypadku gdy praktyki firmy mają niekorzystny wpływ na prawa człowieka jej interesariuszy, firma ta ma obowiązek odnieść się do problemu i wprowadzić skuteczne działania naprawcze.
- Przedsiębiorstwa powinny stosować przejrzysty system umożliwiający poufne zgłaszanie problemów związanych z naruszeniem praw człowieka i ich rozwiązywanie bez obawy o działania odwetowe.

2. Systemy zarządzania

- Dostawcy powinni wdrożyć i utrzymywać systemy zapewniania zgodności z naszymi standardami środowiska pracy w łańcuchu dostaw.
- Dostawcy zobowiązani są wyznaczyć członka zarządu odpowiedzialnego za przestrzeganie wymagań określonych w naszych standardach środowiska pracy w łańcuchu dostaw.
- Dostawcy powinni przekazać wymagania określone w naszych standardach środowiska pracy w łańcuchu dostaw wszystkim swoim pracownikom.
- Oczekujemy, że dostawcy będą działać legalnie, w obiektach mających odpowiednie licencje biznesowe i pozwolenia; wymagamy też korzystania z systemów sprawdzania zgodności ze wszystkimi obowiązującymi prawami gruntowymi.
- Dostawcy powinni przekazać wymagania określone w naszych standardach środowiska pracy w łańcuchu dostaw własnym podwykonawcom i dopilnować przestrzegania tych standardów w całym swoim łańcuchu dostaw.

3. Swoboda wyboru zatrudnienia

- Nie stosujemy pracy przymusowej, niewolniczej ani niedobrowolnej, w tym również przymusowej pracy więźniów.
- Pracownicy nie mają obowiązku składać u pracodawcy depozytów ani dokumentów tożsamości i mogą zrezygnować z pracy poprzez złożenie wypowiedzenia z odpowiednim wyprzedzeniem.

4. Swoboda zrzeszania się

- Wszyscy pracownicy bez wyjątków mają prawo dołączania do związków zawodowych bądź formowania nowych wedle własnego wyboru, a także do prowadzenia zbiorowych negocjacji.
- Pracodawca ma obowiązek przyjąć otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działań organizacyjnych.
- Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i muszą mieć możliwość wykonywania swoich funkcji jako reprezentantów w miejscu pracy.
- W przypadku gdy prawo do swobody zrzeszania się i negocjacji zbiorowych jest ograniczone przez prawo lokalne, pracodawca powinien umożliwić prowadzenie równoległych działań w ramach niezależnych i wolnych stowarzyszeń oraz układów negocjacji zbiorowych i nie może takich działań utrudniać.

5. Bezpieczeństwo i higiena pracy

- Należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, kierując się przy tym lokalnymi wymogami prawnymi oraz aktualną wiedzą na temat przemysłu i typowych dla niego zagrożeń. Należy podjąć odpowiednie kroki w celu zapobiegania wypadkom i obrażeniom wynikającym z wykonywania pracy, związanym z pracą i występującym w jej trakcie. W tym celu należy zminimalizować w stopniu, w jakim jest to możliwe, wszelkie czynniki ryzyka występujące w środowisku pracy.
- Pracownicy powinni regularnie uczestniczyć w rejestrowanych szkoleniach BHP, które są obowiązkowe także dla nowych pracowników i dla osób przydzielonych do innych zadań.
- Należy zapewnić pracownikom dostęp do czystych toalet i do wody pitnej, a w zasadnych okolicznościach także do pomieszczeń sanitarnych umożliwiających przechowywanie żywności.
- Ewentualne zakwaterowanie zapewniane przez pracodawcę musi być czyste i bezpieczne oraz spełniać podstawowe potrzeby pracowników.
- Firma ma obowiązek wyznaczyć pracownika na wyższym stanowisku kierowniczym jako osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy.

6. Praca dzieci i młodocianych

- Rekrutacja nowych pracowników wśród dzieci² jest niedopuszczalna.
- Przedsiębiorstwa są zobowiązane do opracowania zasad i programów (albo dołączenia do już istniejących programów i przyczyniania się do ich rozwoju), które umożliwiają wszystkim pracującym dzieciom korzystanie z wysokiej jakości edukacji aż do chwili osiągnięcia pełnoletności.
- Osoby poniżej 18. roku życia nie mogą być zatrudniane do pracy nocnej ani w warunkach niebezpiecznych.
- Te zasady i procedury są zgodne z odpowiednimi standardami MOP.

7. Wynagrodzenie i świadczenia dodatkowe

- Wynagrodzenia i świadczenia dodatkowe wypłacane za standardowy tydzień roboczy powinny spełniać co najmniej minimalne krajowe normy prawne lub branżowe (w zależności od tego, które są wyższe). W każdym przypadku wynagrodzenie za pracę musi być wystarczające, aby zaspokoić podstawowe potrzeby i zapewniać pewien dochód rozporządzalny.
- Wszyscy pracownicy otrzymują pisemne, zrozumiałe informacje na temat warunków zatrudnienia w odniesieniu do wynagrodzeń przed rozpoczęciem zatrudnienia. Za każdym razem, gdy wynagrodzenie jest wypłacane, pracownicy otrzymują też szczegółowe informacje o jego wysokości w danym okresie rozliczeniowym.
- Bez wyraźnej zgody zainteresowanego pracownika niedozwolone jest stosowanie jako środka dyscyplinarnego potrąceń z wynagrodzeń nieprzewidzianych przez prawo krajowe. Wszystkie zastosowane środki dyscyplinarne muszą być odnotowywane.

8. Godziny pracy

- Godziny pracy muszą być zgodne z prawem krajowym, porozumieniami zbiorowymi i postanowieniami poniższych klauzul (w zależności od tego, które zapewnią większą ochronę pracowników). Poniższe klauzule opierają się na standardach Międzynarodowej Organizacji Pracy.

² Uwaga: definicja pracy dzieci jest zgodna z konwencjami MOP dotyczącymi minimalnego wieku (C138) i pracy dzieci (C182). Zapisy te stanowią, że niedozwolone jest zatrudnianie osób poniżej 15. roku życia (a w niektórych krajach rozwijających się – poniżej 14. roku życia). Jeżeli jednak w kraju produkcji ustawowy wiek minimalny jest wyższy od wieku ustalonego w konwencjach MOP, zatrudnianie osób młodszych jest niedozwolone; dotyczy to również osób zaangażowanych w program praktyk zawodowych.

- Godziny pracy, z wyłączeniem nadgodzin, są określone w umowie i nie mogą przekraczać 48 godzin tygodniowo³.
- Wszystkie nadgodziny są dobrowolne. Nadgodziny nakładane są w sposób odpowiedzialny, z uwzględnieniem ich długości, częstotliwości oraz godzin pracy poszczególnych pracowników i całego zespołu. Zastępowanie nadgodzinami regularnego czasu pracy jest zabronione. Nadgodziny należy rozliczać na podstawie stawki podwyższonej, która powinna stanowić nie mniej niż 125% normalnej stawki wynagrodzenia.
- Całkowita liczba przepracowanych godzin w każdym okresie 7 dni nie może przekraczać 60 godzin, z wyjątkiem przypadków, o których mowa poniżej.
- Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w okresie 7 dni tylko w wyjątkowych okolicznościach, gdy spełnione są wszystkie następujące kryteria:
 - Jest to dopuszczalne przez prawo krajowe.
 - Jest to dozwolone przez porozumienia zbiorowe swobodnie negocjowane z organizacją pracowników reprezentujących znaczną część siły roboczej.
 - Zostały podjęte odpowiednie kroki w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.
 - Pracodawca jest w stanie wykazać, że zaistniały wyjątkowe okoliczności, takie jak nieoczekiwane szczyty produkcyjne, wypadki lub sytuacje nadzwyczajne.
- Pracownikom należy zapewnić co najmniej 1 dzień wolny w każdym okresie 7 dni; jeśli jest to dozwolone przez prawo krajowe, mogą to być 2 dni w każdym okresie 14 dni.

9. Dyskryminacja

- Zabramy dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia, dostępu do szkoleń, awansu, zwolnień i przechodzenia na emeryturę ze względu na rasę, kastę, pochodzenie narodowe, religię, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, przynależność do związku zawodowego lub przynależność polityczną.

10. Stałe zatrudnienie

- W każdym możliwym zakresie zlecona praca musi być wykonywana na podstawie stosunku pracy zgodnie z prawem krajowym i obowiązującą praktyką.
- Niedozwolone jest unikanie zobowiązań wobec pracowników w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych wynikających ze stałego stosunku pracy poprzez zawieranie umów zlecenia, podwykonawstwa lub pracy z domu, programy praktyk zawodowych niemające na celu faktycznego treningu umiejętności ani zapewnienia stałego zatrudnienia bądź zawieranie następujących po sobie umów o pracę na czas określony.

11. Odpowiedzialna rekrutacja

- Firmy powinny w pełni rozumieć proces rekrutacji, w tym rolę wszystkich pracowników rekrutacyjnych i pośredników, w zakresie wymogów prawnych i etycznych.
- Wymagamy stosowania skutecznych systemów zarządzania mających na celu identyfikację i monitorowanie zatrudniania wszystkich pracowników imigracyjnych, kontraktowych, dostarczanych przez agencje, tymczasowych i okazjonalnych.
- Agencje pracy zobowiązane są dostarczać jedynie pracowników zarejestrowanych w ich systemach.
- Na żadnym etapie rekrutacji nie wolno pobierać od pracowników opłaty rekrutacyjnej.
- Umowy pracownicze muszą dokładnie odzwierciedlać warunki płacności i pracy uzgodnione w procesie rekrutacji, a także być przyjęte do wiadomości i podpisane przez pracowników.

³ Uwaga: normy międzynarodowe zalecają stopniową redukcję normalnego czasu pracy, gdy jest to możliwe, do 40 godzin tygodniowo bez zmniejszenia wynagrodzeń pracowników.

12. Podwykonawstwo i praca z domu

- Podwykonawstwo jest niedozwolone, chyba że uprzednio uzgodniono inaczej z klientem.
- Należy wdrożyć systemy i procedury zarządzania podwykonawstwem, pracą z domu i zleceniami zewnętrznymi.

13. Surowe lub niehumanitarne traktowanie

- Zabramy stosowania przemocy fizycznej i grózb jej użycia, molestowania seksualnego i ataków słownych, a także wszelkich innych form nękania i zastraszania.
- Przedsiębiorstwa powinny zapewnić wszystkim pracownikom dostęp do systemu poufnego zgłaszania skarg.

14. Prawo do wykonywania pracy

- Dostawcy mogą zatrudniać wyłącznie pracowników posiadających prawo do wykonywania pracy.
- Dostawca ma obowiązek zweryfikowania prawa do pracy każdego pracownika, w tym pracowników agencji pracy, poprzez sprawdzenie oryginałów odpowiedniej dokumentacji.

15. Ochrona środowiska

- Przedsiębiorstwa zobowiązane są co najmniej spełniać wymagania określone przez lokalne i krajowe przepisy dotyczące norm ochrony środowiska.
- Jeśli wymaga tego prawo, przedsiębiorstwa muszą być w stanie wykazać, że posiadają odpowiednie ważne zezwolenia, między innymi do wykorzystywania i wywozu zasobów, np. wody, odpadów.
- Przedsiębiorstwa muszą znać wymagania środowiskowe określone w normach/kodeksach klientów końcowych.
- Przedsiębiorstwa są zobowiązane do przyjęcia polityki ochrony środowiska określającej ich wpływ na środowisko oraz dopilnowania jej przestrzegania przez wszystkie zaangażowane strony, w tym ich własnych dostawców.
- Przedsiębiorstwa powinny być świadome znacznego wpływu na środowisko wszystkich swoich zakładów produkcyjnych i procesów.
- Wszystkie zakłady są zobowiązane do kontrolowania wpływu swojej działalności na środowisko naturalne, w tym do stałego raportowania i kontrolowania wykorzystywania i wywozu zasobów naturalnych, np. zużycia energii i wody.
- Przedsiębiorstwa mają obowiązek stale poprawiać swoje wyniki w zakresie ochrony środowiska.
- Przedsiębiorstwa muszą umożliwiać wgląd we wszelkie certyfikaty środowiskowe i dokumenty dotyczące systemów zarządzania ochroną środowiska.
- Przedsiębiorstwa są zobowiązane do wyznaczenia osoby odpowiedzialnej za koordynację działań mających na celu poprawę wyników w zakresie ochrony środowiska.

16. Etyka biznesowa

- Przedsiębiorstwa powinny prowadzić swoją działalność z zachowaniem standardów etycznych, bez stosowania przekupstwa, korupcji lub jakiegokolwiek rodzaju nielegalnych praktyk biznesowych.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są co najmniej spełniać wymagania określone przez lokalne i krajowe przepisy dotyczące przekupstwa, korupcji i wszelkiego rodzaju nielegalnych praktyk biznesowych.
- Jeżeli wymaga tego prawo, przedsiębiorstwa muszą być w stanie wykazać, że spełniają wszystkie wymogi ustawodawstwa fiskalnego.

- Przedsiębiorstwa powinny stosować przejrzysty system umożliwiający poufne zgłaszanie problemów związanych z nieetycznymi praktykami biznesowymi i ich rozwiązywanie bez obawy o działania odwetowe.
- Przedsiębiorstwa mają obowiązek przyjąć zasady etyki biznesowej regulujące kwestie takie jak przekupstwo, korupcja i wszelkie inne rodzaje nielegalnych praktyk biznesowych.
- Każde przedsiębiorstwo powinno wyznaczyć osobę odpowiedzialną za wdrażanie norm dotyczących etyki biznesowej.
- Dostawcy powinni dopilnować, aby pracownicy na stanowiskach związanych z wyższym poziomem ryzyka w zakresie etycznych praktyk biznesowych, np. ze sprzedażą, zakupami lub logistyką, byli przeszkoleni w zakresie działań, jakie należy podjąć w przypadku naruszenia obowiązujących zasad.
- Przedsiębiorstwa mają obowiązek przekazania swoich zasad dotyczących etyki biznesowej, regulujących kwestie takie jak przekupstwo, korupcja i wszelkie inne rodzaje nielegalnych praktyk biznesowych, wszystkim zaangażowanym stronom, w tym własnym dostawcom.

Właściciel dokumentu: **Dyrektor ds. jakości ofert i zaopatrzenia w firmie Kingfisher**
Listopad 2023



Kingfisher plc
1 Paddington Square, Londyn, W2 1GG
Telefon: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

